

PERLINDUNGAN HUKUM PENGRAJIN PARUH WAKTU DALAM PELAKSANAAN HUBUNGAN KERJA DENGAN PERUSAHAAN PEMBERI KERJA DI KABUPATEN DATI II BANTUL*

Oleh : Irna Nurhayati** & Dina Widyaputri Kariodimedjo***

Intisari

Welfare and prosperity are expected by every people. To increase it, people do some efforts by working in full time or in part time. Now, in the society is developed the work relations between company which is giving the job and people in part time. Problems researched were the status of part time craftsmen, the legal form of the work relation and the subject which was agreed in the work relations and also the legal protection for the part time craftsmen in a practice of the work relations especially were seen from their rights and obligations.

This research was conducted by using library research and field research. The field research was located in Bantul Regency which used the purposive non random sampling which chose 5 (five) companies which were doing work relations with the part time craftsmen. The respondents were 20 (twenty) person, which were consist of 5 (five) chief of companies, 14 (fourteen) part time craftsmen, and 1 (one) of the chairman of craftsmen community which are from Timboel Ceramic Company, Soemadi Leather Handycraft Shop, Temu Terracota Craft and Souvenir Shop Company, Bedjo Ceramic Company, Restuning Primitive Ceramic Company, Setyo Rukun Leather Craftsmen Community. Data were collected by giving questionnaire and interview and it were analised in qualitative method.

The result of this research showed that the status of the part time craftsmen were as company business partner or company co-worker, the legal forms of the work relations were a contracting agreement which was excluded from Indonesian Civil Act and an authorizing agreement. The subjects were agreed including jobs and also the rights and obligations of the part time craftsmen and the company. The legal protection for the part time craftsmen was still insufficient, because of the respectfulness of the part time craftsmen's status by the company. Besides, the form of verbal agreement caused the lack of legal certainty and moreover it influenced the insufficient of the legal protection of them.

I. LATAR BELAKANG MASALAH

Kesejahteraan hidup yang ditandai dengan terpenuhinya seluruh kebutuhan hidup baik kebutuhan jasmani maupun rohani, merupakan harapan setiap orang. Untuk memenuhi kebutuhan hidup demi terwujudnya kesejahteraan hidup, perlu adanya kondisi ekonomi yang memadai. Terdapat kaitan yang erat antara kondisi ekonomi seseorang dengan tingkat kesejahtera-

an hidupnya. Seorang pakar berpendapat bahwa lebih sejahtera dan lebih makmur masyarakat, lebih tinggi tingkat ekonominya.¹ Dari pendapat tersebut dapatlah dikemukakan suatu pernyataan bahwa tingkat ekonomi yang lebih baik memungkinkan terwujudnya kesejahteraan hidup yang lebih baik pula.

Untuk memperoleh tingkat ekonomi yang tinggi demi terwujudnya kesejahteraan hidup, diperlukan usaha yang optimal. Bekerja me-

* Laporan Penelitian

** S.H.; Pengajar di Fakultas Hukum - UGM

*** S.H.; Pengajar di Fakultas Hukum - UGM

¹ R. Soemitro, 1990, *Azaz Dan Dasar Perpajakan*, Jilid 1, Hal. 46, PT. Eresco, Bandung

upakan usaha yang dapat ditempuh karena dengan bekerja orang akan memperoleh suatu penghasilan guna mencukupi kebutuhan demi kelangsungan hidupnya dan keluarganya. Hal ini sesuai dengan makna bekerja ditinjau dari segi perorangan berdasarkan Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja², yang menyebutkan bahwa bekerja adalah gerak dari pada badan dan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup badaniah maupun rohaniah.

Bekerja dapat dilakukan di dalam maupun di luar hubungan kerja. Bekerja di luar hubungan kerja adalah bekerja melaksanakan pekerjaannya sendiri tanpa perintah orang lain dan hasilnya untuk diri sendiri. Bekerja di dalam hubungan kerja adalah bekerja dalam suatu ikatan dengan orang lain (pemberi kerja) berdasarkan perjanjian. Yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah perikatan yang terjadi antara pemberi kerja dan penerima kerja berdasarkan perjanjian. Perjanjian tersebut dapat berbentuk lisan maupun tertulis sebagai upaya mewujudkan kepastian akan hak dan kewajiban masing-masing pihak yang mengadakan perjanjian. Hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban bagi pihak yang lainnya, demikian juga sebaliknya kewajiban pihak yang satu merupakan hak bagi pihak lainnya.

Berbeda dengan teori hubungan kerja tersebut, dalam praktek dewasa ini muncul adanya hubungan kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan beberapa anggota masyarakat di pedesaan. Sebagai contoh adalah pada perusahaan atau industri keramik di Dusun Kasongan, Desa Bangunjiwo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, DIY maupun yang dilakukan oleh perusahaan kerajinan kulit di Desa Manding, Kecamatan Sabdodadi, Kabupaten Bantul, DIY.

Di dalam praktek hubungan kerja tersebut, perusahaan pemberi kerja sebenarnya mempunyai pekerja tetap akan tetapi pada saat ter-

tentu perusahaan tersebut akan mengadakan hubungan kerja dengan beberapa warga masyarakat di sekitar lokasi perusahaan. Warga masyarakat tersebut biasanya telah memiliki keterampilan khusus dalam pembuatan barang kerajinan yang bersangkutan (pengrajin perseorangan/ kelompok pengrajin) tetapi ada pula yang sama sekali belum memiliki keterampilan dalam bidang kerajinan tangan. Dalam hubungan kerja tersebut perusahaan memberikan sebagian pesanan yang dimilikinya kepada anggota masyarakat di sekitar lokasi perusahaan untuk dikerjakan di rumah masing-masing. Warga masyarakat yang diberi pesanan oleh perusahaan pemberi kerja tersebut selanjutnya disebut sebagai pengrajin paruh waktu karena mereka dilimpahi tugas untuk menyelesaikan pesanan barang-barang kerajinan yang penyelesaiannya dilaksanakan di rumah masing-masing. Bahan baku maupun peralatan produksi barang kerajinan ada yang disediakan sudah oleh perusahaan pemberi kerja dan ada pula yang harus disediakan sendiri oleh pengrajin paruh waktu. Dalam jangka waktu yang telah ditentukan hasil pekerjaan akan disetor oleh pengrajin paruh waktu kepada perusahaan pemberi kerja atau diambil sendiri oleh perusahaan pemberi kerja dengan adanya pemberian kontra prestasi bagi pengrajin paruh waktu.

Dari prapenelitian diketahui bahwa praktek hubungan kerja semacam ini memberikan manfaat bagi para pengrajin paruh waktu maupun bagi perusahaan pemberi kerja. Pengrajin paruh waktu memperoleh tambahan penghasilan maupun tambahan keterampilan yang akan mempertinggi tingkat ekonomi dan kesejahteraan hidup keluarganya sedangkan perusahaan pemberi kerja akan berkurang beban pekerjaannya dan dapat menyelesaikan pesanan tepat pada waktunya.

Praktek hubungan kerja tersebut menarik untuk diteliti karena adanya beberapa persoalan yang belum jelas, antara lain mengenai kedudukan pengrajin paruh waktu terhadap per-

² UU No. 14 Tahun 1969 Tentang *Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja*

³ Abdulkadir Muhammad, 1999, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Cetakan Pertama, Hal. 36, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung

⁴ F.X. Djumaldi, 1992, *Perjanjian Kerja*, Cetakan Pertama, Hal. 39, Bumi Aksara, Jakarta

usaha pemberi kerja, bentuk hubungan hukum yang melandasi hubungan kerja antara pengrajin paruh waktu dan perusahaan pemberi kerja serta materi perjanjian yang melandasi timbulnya hubungan kerja antara pengrajin paruh waktu dan perusahaan pemberi kerja. Hal ini akan memungkinkan timbulnya perlakuan yang salah terhadap pengrajin paruh waktu dalam pelaksanaan hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja tanpa diketahui oleh pengrajin paruh waktu dan mungkin juga tanpa disadari oleh perusahaan pemberi kerja. Kenyataan tersebut akan mempunyai akibat lebih lanjut pada kepastian dan perlindungan hukum bagi pengrajin paruh waktu dalam pelaksanaan hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja.

II. PERMASALAHAN

Dari uraian pada latar belakang tersebut dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kedudukan pengrajin paruh waktu terhadap perusahaan pemberi kerja, apakah bentuk hubungan hukum yang melandasi hubungan kerja dan materi yang diperjanjikan dalam hubungan kerja antara pengrajin paruh waktu dengan perusahaan pemberi kerja;
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pengrajin paruh waktu dalam pelaksanaan hubungan kerja dilihat dari aspek hak dan kewajiban perusahaan pemberi kerja dan pengrajin paruh waktu.

III. PEMBAHASAN

Di dalam menjalankan perusahaannya, terdapat tiga kemungkinan pelaksanaan usaha

yang dapat dilakukan oleh seorang pengusaha. Tiga kemungkinan tersebut adalah:

1. dia dapat melakukan perusahaannya sendiri, an, tanpa pembantu;
2. dia dapat melakukan perusahaannya dengan pembantu-pembantunya;
3. dia dapat menyuruh orang lain untuk melakukan perusahaannya, sedangkan dia tidak turut serta dalam melakukan perusahaan itu. Orang-orang lain yang disuruh oleh pengusaha untuk melakukan perusahaannya adalah pemegang-pemegang kuasa yang menjalankan perusahaan atas nama pengusaha sebagai pemberi kuasa.⁵

Tanpa bantuan dari pihak lain tersebut usaha yang dijalankan oleh pengusaha tidak akan berjalan lancar atau tidak akan berhasil baik. Pengusaha juga dapat mengadakan kerja sama dalam melakukan usahanya dengan pengusaha lain, yang memungkinkan terjadinya bentuk-bentuk hukum yang disebut: Persekutuan Perdata, Persekutuan Firma, Persekutuan Komanditer, Perseroan Terbatas dan Perusahaan Negara. Bentuk-bentuk hukum dari perusahaan tersebut biasanya dilaksanakan secara resmi dan pembentukannya adalah dituangkan dalam suatu akta. Di samping itu, pelaksanaannya relatif tetap dalam jangka waktu yang lama dan secara berkesinambungan serta dengan tujuan mengelola perusahaan secara bersama-sama untuk mendapatkan profit atau keuntungan.

Dalam hal pengusaha menjalankan perusahaan dengan dibantu oleh pembantu pengusaha maka pengusaha menyertakan pihak lain untuk ikut membantu mengelola perusahaan yang dimilikinya. Adapun yang dimaksud dengan pembantu pengusaha adalah setiap orang yang melakukan perbuatan pembantu pengusaha dalam menjalankan perusahaan dengan memperoleh upah.⁷

⁵ H.M.N. Poerwosutjipto, 1995, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia I – Pengetahuan Dasar Hukum Dagang* Cetakan Ke-11, Hal. 42, Djambatan, Jakarta

⁶ *Ibid.*, Hal. 43

⁷ Abdulkadir Muhammad, 1999, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Cetakan Pertama, Hal. 27, PT. Citra Aditya Bakti Bandung

Pembantu pengusaha yang membantu pengusaha di dalam menjalankan perusahaannya, dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. pembantu dalam lingkungan perusahaan;
2. pembantu luar lingkungan perusahaan⁸

Pembantu pengusaha dalam lingkungan perusahaan meliputi: pemegang prokurasi; pengurus filial, pelayan toko dan pekerja keliling. Pembantu pengusaha dalam lingkungan perusahaan bekerja membantu pengusaha di dalam lingkungan perusahaan dengan bentuk hubungan hukum perburuhan yang tetap dan bersifat subordinatif dengan pengusaha serta bentuk hubungan hukum pemberian kuasa yang bersifat koordinatif. Yang dimaksud dengan hubungan yang bersifat subordinatif yaitu bahwa kedudukan hukum dari pengusaha dengan pembantu pengusaha adalah tidak setara, pengusaha sebagai atasan dan pembantu pengusaha sebagai bawahan.

Pembantu luar lingkungan perusahaan meliputi: agen perusahaan, pengacara, notaris, makelar, komisioner dan bank. Pembantu luar lingkungan perusahaan tersebut dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

1. mempunyai hubungan kerja yang tetap dan bersifat koordinatif dengan pengusaha, termasuk jenis ini adalah agen perusahaan dan bank;
2. mempunyai hubungan kerja yang tidak tetap dan bersifat koordinatif dengan pengusaha, termasuk jenis ini adalah makelar, komisioner, notaris dan pengacara.

Apabila pengusaha menjalankan perusahaannya dengan dibantu oleh pembantu pengusaha maka pengusaha tersebut dikatakan sebagai melakukan hubungan kerja dengan pihak lain. Adapun yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah perikatan yang terjadi

antara pemberi kerja dengan penerima kerja berdasarkan perjanjian. Dengan demikian dapat dinyatakan kembali bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pembantu pengusaha baik yang ada di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan timbul setelah diadakannya suatu perjanjian. Perjanjian tersebut dikenal sebagai perjanjian untuk melakukan pekerjaan.

Perjanjian untuk melakukan pekerjaan itu terdiri dari tiga macam perjanjian yang meliputi:

1. perjanjian pelayanan berkala (Pasal 1601 KUH Perdata);
2. perjanjian perburuhan (Pasal 1601 a jo. Pasal 1601 d sampai dengan Pasal 1603 z KUH Perdata);
3. perjanjian pemborongan (Pasal 1601 b jo. Pasal 1604 sampai dengan Pasal 1617 KUH Perdata).¹⁰

Perjanjian pelayanan berkala mendasari hubungan kerja yang dilakukan untuk waktu tertentu dan untuk perbuatan tertentu. Perjanjian ini menciptakan hubungan yang bersifat koordinatif, artinya kedudukan hukum antara kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian adalah setara. Dalam perjanjian ini orang yang memberikan pelayanan (si penerima kuasa) wajib melaksanakan pekerjaan atau urusan tertentu untuk waktu tertentu yang telah disepakati atas nama dan untuk kepentingan pengusaha (si pemberi kuasa). Pengusaha wajib memberi kuasa secara tertulis untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang telah disepakati serta wajib membayar provisi atau upah kepada penerima kuasa sesuai dengan yang telah disepakati di dalam perjanjian.

Perjanjian perburuhan mendasari hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja di perusahaan. Perjanjian ini menciptakan hubungan hukum yang bersifat subordinatif dengan sifat hubungan yang tetap. Pekerja wajib melaksana-

⁸ Abdulkadir Muhammad, 1995, *Pengantar Hukum Perusahaan Indonesia*, Cetakan Ke-3, Hal 32-34, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung

⁹ *Ibid.*, Hal. 36

¹⁰ R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, 1989, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Cetakan Ke-21, Hal. 349, Pradnya Paramita, Jakarta

kan pekerjaan yang dibebankan oleh pengusaha (majikan) dan wajib melaksanakan perintah pengusaha dalam hubungan dengan pihak ketiga atas nama pengusaha. Pengusaha wajib membayar upah yang telah disepakati kepada pekerja (pembantu pengusaha) dan wajib menjamin keselamatan serta memenuhi kesejahteraan yang telah dijanjikan kepada pekerja.

Perjanjian pemborongan merupakan perjanjian antara pemborong (pengusaha atau perorangan) dengan pihak yang memborongkan pekerjaan. Suatu ciri khas dari perjanjian pemborongan ini harus dihasilkannya suatu barang baru oleh pemborong.¹¹ Perjanjian pemborongan menciptakan hubungan hukum koordinatif, bersifat tidak tetap dan biasanya secara tertulis dalam suatu kontrak namun dapat juga secara tidak tertulis. Dalam perjanjian ini pemborong wajib melaksanakan pekerjaan secara borongan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditetapkan dalam kontrak yang dibuat oleh kedua belah pihak serta wajib memberikan laporan secara periodik kepada pemberi pekerjaan tentang kemajuan yang telah dilaksanakan.

Perjanjian pemberian kuasa diatur dalam Pasal 1792 sampai dengan Pasal 1819 KUH Perdata. Dalam perjanjian pemberian kuasa ini pemberi kuasa memberikan kuasa kepada penerima kuasa untuk melaksanakan suatu urusan perusahaan dengan mendapatkan upah atau tanpa mendapatkan upah. Dalam perjanjian pemberian kuasa, pemberi kuasa adalah pengusaha sedangkan penerima kuasa adalah juga pengusaha atau pekerja.

Perjanjian pemberian kuasa menciptakan hubungan hukum yang bersifat koordinatif, artinya kedudukan hukum yang setara antara kedua belah pihak. Hubungan hukum itu ada yang bersifat tetap dan ada pula yang bersifat tidak tetap. Hubungan hukum yang bersifat koordinatif dan tetap adalah hubungan hukum antara:

1. pengusaha dan pemimpin perusahaan;
2. pengusaha dan agen perusahaan;
3. pengusaha dan bank.

Adapun hubungan hukum yang bersifat koordinatif tetapi tidak tetap (sering disebut *part time*/paruh waktu) adalah hubungan hukum antara:

1. pengusaha dan makelar;
2. pengusaha dan komisioner;
3. pengusaha dan notaris;
4. pengusaha dan pengacara.¹²

Perjanjian untuk melakukan pekerjaan yang mendasari hubungan kerja antara pengusaha dengan pembantu pengusaha di dalam lingkungan perusahaan adalah perjanjian perburuhan dan perjanjian pemberian kuasa. Perjanjian untuk melakukan pekerjaan yang mendasari hubungan kerja antara pengusaha dengan pembantu pengusaha luar perusahaan memiliki beberapa variasi, sebagai contoh yaitu perjanjian pelayanan berkala, perjanjian pemberian kuasa atau dapat juga campuran dari kedua bentuk perjanjian tersebut.

Perjanjian antara pengusaha dengan agen perusahaan serta perjanjian antara pengusaha dengan bank dilandasi dengan perjanjian pemberian kuasa. Perjanjian antara pengusaha dengan makelar dilandasi dengan perjanjian pemberian kuasa dan perjanjian pelayanan berkala. Perjanjian antara pengusaha dengan notaris dan perjanjian antara pengusaha dengan pengacara dilandasi dengan perjanjian pelayanan berkala dan pemberian kuasa. Perjanjian antara pengusaha dengan komisioner bersifat khusus karena disamping berlaku ketentuan Buku III, Bab XVI, Bagian I dan II KUH Perdata, juga berlaku ketentuan Buku I, Bab V, Bagian I KUH Dagang (KUHD).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tujuan atau latar belakang diadakannya hubungan kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan

¹¹ H.M.N. Poerwotjito, *Op. Cit.*, Hal. 46

¹² Abdulkadir Muhammad, 1999, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Cetakan Pertama, Hal. 39-40, PT. Citra Aditya Bakti Bandung

pengrajin secara paruh waktu tersebut adalah untuk: pertama, memperlancar proses produksi perusahaan (80% responden) dan kedua, untuk meningkatkan kerjasama dengan pengrajin perorangan atau pengusaha yang lebih kecil usahanya (20% responden).

Hubungan kerja yang dilakukan dengan tujuan pertama biasanya dikarenakan oleh adanya pesanan dalam jumlah yang besar/melimpah yang tidak dapat dikerjakan sendiri oleh pekerja yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh karena itu, demi terselesaikannya pesanan secara tepat waktu maka dari pesanan yang diterima oleh perusahaan kemudian ditawarkan/dibagikan kepada pengrajin perorangan atau kepada pengusaha yang lebih kecil usahanya untuk diselesaikan. Hubungan kerja seperti ini muncul hanya secara terbatas pada adanya pesanan yang melimpah. Kalau tidak ada pesanan yang melimpah dan pekerja yang dimiliki perusahaan mampu untuk menyelesaikannya maka pesanan tidak akan dibagikan.

Hubungan kerja yang terjadi karena latar belakang kedua tidak bergantung kepada besar atau banyaknya pesanan yang diterima oleh perusahaan. Dapat dinyatakan bahwa hubungan kerja tersebut memang sudah merupakan program yang diadakan oleh perusahaan. Oleh karena itu, meskipun pesanan tidak melimpah namun beberapa pesanan tetap akan dibagikan kepada pengrajin/pengusaha yang lebih kecil usahanya sehingga terbentuklah kerjasama yang saling mendukung.

Secara lebih rinci, proses terjadinya hubungan kerja yang dilaksanakan di Kasongan maupun di Manding tersebut adalah sebagai berikut: sebelum mengadakan hubungan kerja dengan pengrajin, pengusaha secara langsung mengadakan perjanjian sebagai dasar hubungan kerja tersebut. Perjanjian tersebut diadakan secara lisan (100% responden) dan pada pokoknya berisi tentang pekerjaan yang harus diselesaikan, kontra prestasi yang akan diterima oleh pengrajin paruh waktu serta hak pengrajin untuk meminta kesesuaian harga.

Bahan baku untuk pembuatan barang kerajinan (beberapa juga beserta peralatannya),

yang terjadi di Kasongan ada dua macam cara. Pertama, bahan baku disediakan oleh perusahaan sehingga pengrajin tinggal mengerjakan saja (60% responden), sedangkan yang kedua adalah bahan baku dan peralatan disediakan oleh pengrajin (40% responden), seperti yang terjadi di Manding. Untuk alternatif pertama maka perusahaan akan mengirimkan bahan baku tersebut ke rumah pengrajin sehingga pengrajin tinggal mengerjakannya tanpa harus mengeluarkan dana untuk menyediakan bahan baku dan peralatannya. Bila bahan baku disediakan oleh pengrajin maka perusahaan tidak perlu memberikan bahan baku, semua bahan baku dan peralatannya ditanggung oleh pengrajin dan perusahaan tinggal menunggu hasil produksi/pesanan jadi.

Hubungan kerja tersebut dilaksanakan di tempat (rumah) pengrajin, bukan di perusahaan. Pengrajin bebas untuk mengerjakan, kapan pengrajin mempunyai waktu, asalkan pengrajin dapat menyelesaikan pesanan tepat pada waktunya seperti yang dikehendaki oleh perusahaan.

Hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh pengrajin ada yang harus disetor oleh pengrajin kepada perusahaan pemberi kerja (40% responden) tetapi ada pula yang diambil oleh perusahaan pemberi kerja (27% responden), dan ada pula yang campuran, yaitu kadang-kadang disetor oleh pengrajin ataupun diambil oleh perusahaan (33% responden).

Kontra prestasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pengrajin adalah berupa uang yang jumlahnya adalah berdasarkan kepada dua pertimbangan yaitu tingkat kerumitan/kesulitan barang kerajinan yang dipesan dan besar atau kecilnya jumlah pesanan yang diberikan. Dengan demikian besarnya kontra prestasi yang diberikan kepada pengrajin tidak sama untuk setiap pemberian pesanan (pembuatan barang kerajinan). Untuk barang kerajinan yang pembuatannya memiliki tingkat kerumitan yang cukup tinggi maka kontra prestasi yang diberikan juga akan tinggi, demikian pula sebaliknya. Untuk pengerjaan pesanan yang cukup besar jumlahnya maka akan berpengaruh pula pada besarnya kontra prestasi yang di-

terima pengrajin karena perusahaan biasanya memberikan uang tambahan.

Kontra prestasi tersebut ada yang diberikan secara per pesanan (73,3% responden) dan ada juga yang diberikan per satuan/barang produksi (6,6% responden). Terdapat 10% responden yang menyatakan adanya pemberian uang panjar (uang muka) terhadap pengerjaan pesanan dalam hubungan kerja tersebut. Terhadap pemberian kontra prestasi tersebut, 100% responden menyatakan sudah sesuai dengan berat ringannya hubungan kerja yang dilakukan. Selain pemberian kontra prestasi berupa uang, pengrajin ada juga yang menerima tunjangan dari perusahaan pemberi kerja (46,6% responden) tetapi ada juga yang tidak menerima tunjangan dari perusahaan pemberi kerja. Untuk yang menerima tunjangan, biasanya tunjangan itu diberikan kepada pengrajin apabila pesanan yang diberikan cukup banyak/besar, serta berupa tunjangan hari raya.

Terhadap hasil kerja pengrajin, apabila terdapat kekeliruan atau kualitas produksi barang kerajinan yang kurang memenuhi standar maka perusahaan pemberi kerja kemudian akan meminta pengrajin untuk memperbaikinya, atau kalau sudah tidak dapat diperbaiki maka pengrajin harus mengerjakan kembali tanpa adanya kontra prestasi tambahan. Dalam hal seperti ini maka pengrajin tentunya mengalami kerugian karena harus mengeluarkan dana sendiri untuk memproduksi ulang barang kerajinan. Perusahaan dalam hal ini juga akan menderita kerugian karena pesanan akan tertunda dan bisa mengakibatkan perusahaan kehilangan konsumen. Untuk menghindari hal-hal yang demikian ini, ada beberapa perusahaan yang melakukan pengontrolan/pengawasan terhadap pengrajin dalam mengerjakan produksi barang kerajinan (26,6% responden) sehingga pengrajin dapat memproduksi barang kerajinan yang memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan tepat pada waktunya.

1. Kedudukan pengrajin paruh waktu terhadap perusahaan pemberi kerja

Setelah data hasil penelitian lapangan dianalisis berdasarkan kajian teoritis dari penelitian kepustakaan, dapat diketahui bahwa dalam hubungan kerja antara pengrajin paruh waktu dengan perusahaan pemberi kerja tersebut, pengrajin berkedudukan sebagai mitra kerja perusahaan bukan berkedudukan sebagai pekerja. Hal tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa pekerja perusahaan memiliki hubungan tetap dan subordinatif dengan perusahaan, sedangkan pengrajin paruh waktu memiliki hubungan koordinatif dan tidak tetap (insidentil/temporer) dengan perusahaan pemberi kerja. Tidak dapat disebut ada perjanjian kerja dan orang yang di bawah pimpinan orang lain dan tidak dapat disebut buruh yaitu bila antara lain: tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dengan tidak berkesinambungan baik yang disebabkan karena waktu maupun sifat pekerjaan. Tenaga kerja ini disebut tenaga kerja yang bekerja insidentil.¹³

Dalam hubungan kerja secara insidentil tersebut pengrajin paruh waktu melaksanakan hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja sebatas pada adanya pesanan yang diberikan perusahaan pemberi kerja kepadanya. Pada saat tidak ada pesanan yang diberikan oleh perusahaan pemberi kerja kepadanya maka tidak terdapat hubungan kerja antara pengrajin paruh waktu dan perusahaan pemberi kerja. Dengan kata lain, hubungan kerja tersebut bersifat temporer saja.

Hubungan kerja antara pengrajin dan perusahaan tersebut bersifat koordinatif, yaitu kedudukan pengrajin paruh waktu dan perusahaan pemberi kerja adalah seimbang (sama). Kesetaraan kedudukan pengrajin paruh waktu dan perusahaan pemberi kerja itu dapat dilihat dari kenyataan bahwa pemberian pesanan dari perusahaan pemberi kerja kepada pengrajin paruh waktu bukan sebagai suatu perintah akan tetapi sebagai suatu permintaan, apabila peng-

¹³ F.X. Djumialdji, 1987, *Perjanjian Kerja*, Cetakan Pertama, Hal. 17, Bina Aksara, Jakarta

rajin merasa tidak bisa mengerjakan maka pengrajin dapat menolak pesanan tersebut. Dapat dikatakan bahwa pengrajin dalam hal ini mandiri dan bebas menentukan dan perusahaan pemberi kerja tidak wenang memerintah kepada pengrajin paruh waktu.

Kemandirian pengrajin paruh waktu didasarkan pula pada kenyataan yang menunjukkan bahwa pengrajin tetap dapat bekerja/berusaha tanpa tergantung pada perusahaan. Sebagian besar dari pengrajin paruh waktu itu memang memiliki keterampilan dalam pembuatan barang kerajinan dan meskipun perusahaan pemberi kerja tidak memberi pesanan, pengrajin tetap melakukan pembuatan barang kerajinan di rumah masing-masing walaupun hanya sebagai pekerjaan sampingan. Dengan kata lain, pengrajin paruh waktu itu dapat disebut sebagai pengusaha yang menjalankan usahanya secara sendiri. Dari pertimbangan tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hubungan kerja tersebut merupakan hubungan kerjasama antara perusahaan pemberi kerja dengan pengusaha lain.

2. Bentuk hubungan hukum yang mendasari hubungan kerja

Ditinjau dari pelaksanaan hubungan kerja antara pengrajin paruh waktu dan perusahaan pemberi kerja, dapat dinyatakan bahwa bentuk hubungan hukum yang mendasari hubungan kerja antara pengrajin paruh waktu dan perusahaan pemberi kerja tersebut adalah hubungan hukum perjanjian pemborongan di luar KUH Perdata dan perjanjian pemberian kuasa.

Dasar pertimbangan sebagai perjanjian pemborongan adalah bahwa ciri-ciri perjanjian pemborongan dimiliki oleh hubungan kerja tersebut meskipun tidak seluruh ciri perjanjian pemborongan ada pada hubungan kerja tersebut. Seperti halnya dalam perjanjian pemborongan, dalam hubungan kerja tersebut perusahaan pemberi kerja memberikan pesanan kepada pengrajin paruh waktu dan pengrajin paruh waktu wajib menyelesaikan pesanan tersebut pada waktu yang telah diperjanjikan. Perusahaan pemberi kerja berhak atas barang

kerajinan hasil produksi (hasil penyelesaian pesanan) dari pengrajin paruh waktu dan pengrajin paruh waktu berhak mendapatkan kontra prestasi berupa uang. Sebelum pesanan dikerjakan, perusahaan pemberi kerja dapat memberikan uang muka (panjar) untuk penyelesaian pesanan dan sisa kontra prestasi itu akan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja setelah pesanan diselesaikan oleh pengrajin paruh waktu. Pertimbangan pokok mengapa perjanjian antara pengrajin paruh waktu dengan perusahaan pemberi kerja adalah perjanjian pemborongan adalah karena dalam hubungan kerja tersebut pengrajin paruh waktu harus membuat atau menghasilkan barang baru yaitu berupa barang kerajinan keramik yang diproduksi oleh pengrajin paruh waktu.

Bentuk perjanjian yang hanya secara lisan menunjukkan bahwa perjanjian pemborongan antara pengrajin paruh waktu dengan perusahaan pemberi kerja itu masih sangat sederhana dan belum menurut ketentuan perjanjian pemborongan di dalam KUH Perdata. Perjanjian pemborongan menurut KUH Perdata biasanya diadakan secara tertulis dalam suatu kontrak akan tetapi karena perjanjian pemborongan yang mendasari hubungan kerja antara pengrajin paruh waktu dan perusahaan pemberi kerja itu masih sangat sederhana dan merupakan bentuk perjanjian pemborongan secara kebiasaan yang terjadi di luar KUH Perdata maka bentuknya pun masih secara lisan. Hubungan kerja yang ada hanya didasarkan pada rasa kekeluargaan serta kepercayaan yang ada pada kedua belah pihak.

Dasar pertimbangan bahwa bentuk hubungan hukum yang melandasi hubungan kerja tersebut adalah perjanjian pemberian kuasa adalah bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya ciri-ciri dari bentuk hubungan hukum perjanjian pemberian kuasa. Hal ini ditunjukkan oleh adanya pemberian kuasa dari perusahaan pemberi kerja kepada pengrajin paruh waktu untuk melaksanakan suatu pekerjaan atas nama dan untuk kepentingan perusahaan yaitu menyelesaikan pesanan pembuatan barang kerajinan. Dari penyelesaian

pesanan tersebut, pengrajin paruh waktu memperoleh upah/provisi dari perusahaan pemberi kerja. Dalam hal ini pihak pemberi kuasa adalah pengusaha dan pihak penerima kuasa adalah pengusaha yang lebih kecil/pengrajin paruh waktu. Hubungan hukum yang timbul adalah hubungan koordinatif.

3. Materi yang diperjanjikan dalam hubungan kerja

Materi perjanjian yang diperjanjikan antara perusahaan pemberi kerja dengan pengrajin paruh waktu adalah tentang kewajiban pengrajin paruh waktu untuk menyelesaikan pesanan yang diberikan oleh perusahaan pemberi kerja tepat pada waktunya dan kewajiban perusahaan pemberi kerja adalah untuk memberikan kontra prestasi berupa uang kepada pengrajin paruh waktu. Materi yang diperjanjikan tersebut apabila dianalisis dengan pendekatan yuridis merupakan salah satu bentuk atau wujud dari hak dan kewajiban pengrajin paruh waktu dan perusahaan pemberi kerja. Pengrajin paruh waktu mempunyai kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan pemberi kerja tepat pada waktunya sesuai dengan yang telah diperjanjikan serta mempunyai hak untuk mendapatkan kontra prestasi berupa uang dari perusahaan pemberi kerja. Perusahaan pemberi kerja berhak mendapatkan hasil produksi barang kerajinan yang telah dikerjakan oleh pengrajin paruh waktu seperti apa yang telah diperjanjikan serta berkewajiban memberikan kontra prestasi berupa uang kepada pengrajin paruh waktu sesuai kesepakatan.

4. Perlindungan hukum bagi pengrajin paruh waktu dalam pelaksanaan hubungan kerja.

Perlindungan hukum bagi pengrajin paruh waktu dalam pelaksanaan hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja dirasakan masih kurang, dengan pertimbangan sebagai berikut: pertama, bahwa pelaksanaan hak dan kewajiban pengrajin paruh waktu maupun perusahaan pemberi kerja masih belum dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya seperti apa

yang diperjanjikan. Pertimbangan kedua, bahwa bentuk perjanjian yang masih lisan memberikan kepastian hukum yang lebih rendah apabila dibandingkan perjanjian dalam bentuk tertulis. Kurangnya kepastian hukum dari perjanjian yang diadakan secara lisan ini mengakibatkan perlindungan hukum yang diberikan juga masih kurang.

Belum dipenuhinya hak dan kewajiban pengrajin paruh waktu maupun perusahaan pemberi kerja yang notabene adalah isi perjanjian, dapat diberikan penjelasan di sini bahwa kedudukan pengrajin paruh waktu sebagai mitra usaha belum sepenuhnya dihargai. Pengrajin paruh waktu masih sering dianggap dan diperlakukan layaknya sebagai pekerja dari perusahaan, yaitu sebagai bawahan dan bukan mitra usaha. Hal tersebut dapat dilihat dari kenyataan di lapangan bahwa perusahaan pemberi kerja, dalam hal ini pengusaha atau pembantu-nya masih sering memerintah pengrajin paruh waktu untuk secepatnya menyelesaikan pesanan, jauh hari sebelum waktu yang ditentukan habis. Kenyataan ini tentu akan mengganggu ketenangan dan kenyamanan pengrajin paruh waktu dalam menyelesaikan pesanan karena dirinya merasa dikejar-kejar oleh perusahaan pemberi kerja, padahal berdasarkan perjanjian maka seharusnya pengrajin paruh waktu bebas dalam menyelesaikan pesanan asalkan pada waktu yang telah ditentukan pesanan barang produksi sudah selesai. Di samping mengenai adanya perintah dari perusahaan pemberi kerja seperti itu, kenyataan lain adalah bahwa pengrajin paruh waktu harus memperbaiki barang hasil produksi atau bahkan memproduksi ulang barang tanpa adanya kontra prestasi tambahan apabila ternyata mutu barang produksi dianggap tidak memenuhi kualitas yang ditetapkan. Tentang hal ini, pengrajin tentu saja menderita kerugian karena harus mengeluarkan dana sendiri untuk memproduksi ulang barang untuk kepentingan perusahaan pemberi kerja. Di lain pihak, sebenarnya perusahaan pemberi kerja juga dirugikan karena pesanan menjadi tertunda dan bisa-bisa perusahaan akan kehilangan pemesan.

Untuk pertimbangan kedua, tentang kenyataan bahwa perjanjian hanya diadakan secara lisan seperti tersebut di atas memang berakibat pada adanya perlindungan hukum yang kurang bagi pengrajin paruh waktu. Perjanjian yang hanya diadakan secara lisan ini memungkinkan pengrajin paruh waktu menjadi tidak begitu memahami apa saja hak dan kewajiban yang dimilikinya serta hak dan kewajiban yang dimiliki oleh perusahaan pemberi kerja dalam hubungan kerja tersebut. Meskipun kedudukan pengrajin paruh waktu dan perusahaan pemberi kerja adalah sejajar namun tidak dapat dipungkiri bahwa dalam hubungan kerja tersebut perusahaanlah yang memiliki proyek dan pengrajin yang mengerjakan sehingga dapat dikatakan bahwa pada prakteknya pengrajin paruh waktu memiliki posisi yang secara psikologis lebih lemah. Hal ini akan berpengaruh pada akibat-akibat yang kemungkinan akan timbul dalam pelaksanaan hubungan kerja tersebut. Pengrajin paruh waktu akan merasa terikat untuk melaksanakan permintaan perusahaan pemberi kerja dan menerima apa saja yang terjadi.

IV. KESIMPULAN

Berikut adalah kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian dan pembahasannya:

1. Kedudukan pengrajin paruh waktu adalah sebagai mitra usaha dari perusahaan pemberi kerja dalam menjalankan perusahaan, bukan sebagai pekerja. Bentuk hubungan

hukum yang melandasi hubungan kerja antara pengrajin paruh waktu dan perusahaan pemberi kerja adalah campuran antara perjanjian pemborongan di luar KUH Perdata dan perjanjian pemberian kuasa. Materi yang diperjanjikan dalam hubungan kerja tersebut adalah mengenai hak dan kewajiban pengrajin paruh waktu dan perusahaan pemberi kerja.

2. Perlindungan hukum bagi pengrajin paruh waktu dirasakan masih kurang karena kadang-kadang pengrajin dianggap sebagai pekerja dari perusahaan pemberi kerja dan bukan sebagai mitra usaha dari perusahaan pemberi kerja sehingga pengrajin paruh waktu sering dituntut untuk menuruti perintah perusahaan pemberi kerja. Bentuk perjanjian yang hanya secara lisan juga turut menyebabkan kurangnya kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pengrajin paruh waktu karena pengrajin paruh waktu kurang mengetahui akan hak dan kewajibannya maupun hak dan kewajiban perusahaan pemberi kerja.

Berdasarkan pada kesimpulan atas analisis hasil penelitian maka dapat diberikan saran bahwa perlindungan hukum bagi pengrajin paruh waktu perlu diperhatikan oleh perusahaan pemberi kerja. Seyogyanya perjanjian yang melandasi hubungan kerja antara pengrajin paruh waktu dengan perusahaan pemberi kerja adalah secara tertulis, serta perlu dikembangkan kerjasama yang sejajar dan berkesinambungan antara pengrajin dengan perusahaan pemberi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Djumadi, 1992, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Cetakan Pertama, Rajawali Press, Jakarta.
 Djumaldji, F.X., 1992, *Perjanjian Kerja*, Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
 Muhammad, Abdulkadir, 1999, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Cetakan Pertama,

PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
 _____, 1995, *Pengantar Hukum Perusahaan Indonesia*, Cetakan Ke-3, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
 Purwosutjipto, H.M.N., 1995, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia - Pengetahuan Dasar Hukum Dagang*,

Jilid I, Djambatan, Jakarta.
Soemitro, R., 1990, *Asas Dan Dasar Perpajakan*, Jilid I, PT. Eresco, Bandung.
Subekti, R., dan Tjitrosudibio, R., 1989, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*,

Cetakan Ke-21, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
UU No. 14 Tahun 1969 Tentang *Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja*.